ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
& ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
Δ/ΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε.

Αθήνα, 17-06-2022
Αρ. Πρωτ.: 2646657
Σχετ.: 61302/15-06-2022

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες : Ελένη Ευαγγελάτου
Τηλέφωνο : 2103893395
E-mail : evagelatoue@mindev.gov.gr

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ. στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ».**

Ανακοινώνεται ότι την 17-06-2022 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 2887994, η από 25.05.2022 απόφαση (Θέμα 8ο) της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. **12512246000**, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η Πολιτική Αποδοχών για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Δημοσθένης Γεωργόπουλος

Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου & των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών[1] (στο εξής, η «Πολιτική») έχει εγκριθεί με απόφαση της Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.Ε (στο εξής η «Εταιρεία») με ημερομηνία 25/05/2022 και ισχύει για τέσσερα [4] έτη από την εν λόγω ημερομηνία (στο εξής, η «Διάρκεια Ισχύος»), εκτός αν αναθεωρηθεί και/ή τροποποιηθεί νωρίτερα δυνάμει άλλης απόφασης της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας . Η Πολιτική έχει καταρτισθεί σύμφωνα με την Οδηγία ΕΕ για τα Δικαιώματα των Μετόχων[2], η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με τον Νόμο 4548/2018(ΦΕΚ , Α' 104/2018).Επίσης η Πολιτική είναι σύμφωνη με τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης

Επισκόπηση της Πολιτικής

Η Πολιτική αφορά στις αμοιβές των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (στο εξής "ΔΣ") των Επιτροπών του και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (στο εξής «ΑΔΣ»).

Η Πολιτική ορίζει, αφενός (i) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών ΔΣ, των Επιτροπών του, και των ΑΔΣ και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς αυτά και αφετέρου (ii) τους όρους, βάσει των οποίων θα παρέχονται αμοιβές, στο μέλλον, σε υφιστάμενα και/ή νέα μέλη ΔΣ, Επιτροπών του και ΑΔΣ κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Η Πολιτική αντικατοπτρίζει τις ισχύουσες συμφωνίες ως προς τις αποδοχές των Εκτελεστικών και των Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ και των ΑΔΣ. Επιπλέον, η Πολιτική λαμβάνει υπόψη τις διατάξεις του καταστατικού της Εταιρείας, τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας, καθώς και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Η Πολιτική διατίθεται στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, https://www.thracegroup.com

Καθορισμός, επανεξέταση και εφαρμογή της Πολιτικής

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συνεργάστηκε με την Επιτροπή Αποδοχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων (στο εξής η «Επιτροπή») για να καταλήξει στην παρούσα Πολιτική, την οποία εισηγήθηκε στο ΔΣ και στη συνέχεια το ΔΣ την ενέκρινε, με απόφασή του κατά τη Συνεδρίασή του στις 25/05/2022.

Η Επιτροπή υποβάλλει την Πολιτική προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο. Κανένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνει αποφάσεις ή είναι υπεύθυνο για την αμοιβή του. Αφού συμφωνηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική υποβάλλεται προς έγκριση στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η Επιτροπή θα εξετάζει τακτικά εάν η Πολιτική εξακολουθεί να είναι ευθυγραμμισμένη με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας ή εάν θα πρέπει να εισηγηθεί τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις της Πολιτικής προς το ΔΣ. Ανά τέσσερα έτη (ή νωρίτερα σε περίπτωση που υφίσταται ανάγκη για τροποποίηση/αναθεώρηση κατά τα αναφερόμενα στο α. 110 του ν. 4548/2018) κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, το Διοικητικό Συμβούλιο θα υποβάλλει τη νέα Πολιτική στην Γενική Συνέλευση των Μετόχων προς έγκριση.

---

[1]Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη (ΑΔΣ): ο όρος αφορά τα Στελέχη της Μητρικής Εταιρείας που αναφέρονται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, είναι οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι / Γενικοί Διευθυντές των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου, ο Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και ο Risk & Compliance Manager

[2]ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2017/828 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 17ΗΣ ΜΑΪΟΥ 2017

Πώς συνεισφέρει η πολιτική αποδοχών στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να διασφαλιστεί ότι η Εταιρεία αμείβει τα μέλη ΔΣ, των Επιτροπών του και τα ΑΔΣ, βάσει του βραχυπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου επιχειρησιακού προγραμματισμού της, προκειμένου να διασφαλιστεί η κερδοφόρος οργανική ανάπτυξη μέσω της αύξησης της παραγωγικής δυνατότητας της Εταιρείας, της γεωγραφικής της επέκτασης και της δημιουργίας αξίας βάσει του στρατηγικού πλάνου.

Το επίπεδο των σταθερών αποδοχών – μισθός και αμοιβές ΔΣ – για τα μέλη του ΔΣ, των Επιτροπών του και των ΑΔΣ, καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα της καταβολής της εύλογης και δίκαιης αμοιβής στο πλέον κατάλληλο πρόσωπο για τον εκάστοτε ρόλο. Η Εταιρεία δεν αμείβει παραπάνω από όσο θα έπρεπε και σε κάθε περίπτωση εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και η βιωσιμότητά της βάσει των ακόλουθων αρχών:

- Παρέχοντας δίκαιο και κατάλληλο επίπεδο σταθερών αποδοχών, με στόχο να αποθαρρύνει την υπέρμετρη στήριξη σε μεταβλητές αποδοχές και την αναίτια ανάληψη κινδύνου, ενθαρρύνοντας τη συνεχή δημιουργία αξίας.
- Συνδέοντας τις αμοιβές με την επίτευξη βραχυπρόθεσμων στόχων, οι οποίοι οδηγούν στη δημιουργία αξίας για την Εταιρεία σε βάθος χρόνου

Η Πολιτική δεν προβλέπει μακροπρόθεσμες μεταβλητές αμοιβές.

Πώς ελήφθησαν υπόψη οι μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες των εργαζόμενων της Εταιρείας κατά τον καθορισμό της Πολιτικής

Η Εταιρεία παρέχει δίκαιες, εύλογες, και ανταγωνιστικές αποδοχές στο σύνολο των Εκτελεστικών μελών ΔΣ, των ΑΔΣ όπως και όλων των εργαζομένων, διαφυλάσσοντας ταυτόχρονα τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητά της.

Η Επιτροπή και το ΔΣ ενημερώνονται περιοδικά σχετικά με τη δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας. Λαμβάνουν δε τα στοιχεία αυτά υπόψη κατά την εκπόνηση και την επανεξέταση/αναθεώρηση της Πολιτικής. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν διαφορετικοί ρόλοι.

Επιπλέον, η Επιτροπή και το ΔΣ λαμβάνουν πληροφόρηση αναφορικά με βασικούς δείκτες της Εταιρείας όπως ο μέσος όρος αύξησης αποδοχών εντός της Εταιρείας, καθώς και άλλους οικονομικούς δείκτες όπως ο πληθωρισμός, ώστε οι τάσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της Πολιτικής.

Η Πολιτική αποδοχών για τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία εφαρμόζεται για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο, Διευθύνοντα Σύμβουλο, καθώς και για τα τυχόν λοιπά Εκτελεστικά μέλη ΔΣ.:

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Σταθερές Αποδοχές Για τον Εκτελεστικό Πρόεδρο οι σταθερές αποδοχές απαρτίζονται από τον ετήσιο Μισθό και την ετήσια Αμοιβή για συμμετοχή σε ΔΣ και σε Επιτροπές τους για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τα υπόλοιπα Εκτελεστικά μέλη του ΔΣ απαρτίζονται από τον ετήσιο Μισθό μόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου.	Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψιν επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από: – Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους – Την απόδοση της Εταιρείας – Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους – Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία – Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς – Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του Στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του Στελέχους και της Εταιρείας.
Λοιπές Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματικών Δαπανών	Η Εταιρεία παρέχει Ομαδικό Ασφαλιστήριο Συμβόλαιο Ζωής και Υγείας. Πλην της ως άνω οικειοθελούς παροχής, η Εταιρεία ουδεμία άλλη παροχή ή/και δαπάνη καλύπτει, εκτός εάν ορίζεται άλλως από το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό εν γένει πλαίσιο. Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματικές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.	Ότι ορίζει η νομοθεσία. Η κάλυψη επαγγελματικών δαπανών πραγματοποιείται βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας για όλους τους εργαζομένους.

Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών

Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας, ενώ παράλληλα δημιουργεί αξία για την Εταιρεία σε βάθος χρόνου.

Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, η Επιτροπή καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος.

Η Επιτροπή θέτει απαιτητικούς στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς.

Στο τέλος της χρήσης, η Επιτροπή αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων.

Τα τυχόν αποκτηθέντα ποσά καταβάλλονται σε μετρητά.

Επιμέρους στοιχεία των στόχων που έχουν τεθεί για το υπό εξέταση έτος και της επιτευχθείσας επίδοσης έναντι αυτών, παρατίθενται κάθε οικονομικό έτος στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών, εκτός εάν δεν επιτρέπεται η γνωστοποίησή τους λόγω ευαίσθητων εμπορικών δεδομένων.

Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών

Τα κριτήρια απόδοσης δύναται να είναι κατά βάση μέχρι τρία (3) και αποφασίζονται ετήσια με βάση τις προτεραιότητες που απορρέουν από τον στρατηγικό σχεδιασμό, όπως εγκρίνεται από το ΔΣ.

Με την 100% επίτευξη του παραπάνω στόχου, όλα τα Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ λαμβάνουν προκαθορισμένη αμοιβή, η οποία έχει ανώτατο όριο 45% επί των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών (μη συνυπολογιζομένων των ετήσιων Αμοιβών ΔΣ για τον Πρόεδρο του ΔΣ).

Σε περίπτωση υψηλότερης της αναμενόμενης απόδοσης, οι αμοιβές θα αναπροσαρμόζονται αναλόγως και με γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, χωρίς να υπερβαίνουν το 150% της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Μεταβλητές αμοιβές δεν καταβάλλονται για επίτευξη στόχου χαμηλότερης του 80%.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί για επίτευξη στόχου μεγαλύτερη του 80% και μικρότερη του 150%, έχει γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν και η αντίστοιχη απόδοση θα παρατίθενται σαφώς στην ενότητα περί εφαρμογής της πολιτικής της ετήσιας Έκθεσης Αποδοχών.

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
	στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.	

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το Καταστατικό της, δίνει την δυνατότητα οι αμοιβές ΔΣ να συνίστανται και σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 4548/2018. Συνεπώς, με την παρούσα Πολιτική ορίζεται ότι ο Πρόεδρος του ΔΣ δύναται να λαμβάνει ετησίως αμοιβή, η οποία θα συνίσταται σε συμμετοχή στα καθαρά κέρδη της κλειόμενης χρήσης των Εταιρειών του Ομίλου, σύμφωνα με τα όσα ορίζει άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018. Το σχετικό ποσό (αναγόμενο σε ποσοστό) θα εξειδικεύεται με σχετική απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης της Εταιρείας, η οποία θα λαμβάνεται με απλή απαρτία και πλειοψηφία και θα πρέπει να καθορίζει επακριβώς το ύψος της καταβαλλόμενης αμοιβής. Η Εταιρεία προβαίνει στην παραπάνω πρόβλεψη, καθώς αναγνωρίζει την ιδιαίτερη βαρύτητα της θέσης, των εκτελεστικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του Προέδρου του Δ.Σ.. Η Εταιρεία επιδιώκει μέσω του παραπάνω, την χορήγηση πρόσθετων κινήτρων για την συνεχή και απρόσκοπτη ανάπτυξή της και επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων.

Η Πολιτική αποδοχών για τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η Πολιτική αποδοχών η οποία εφαρμόζεται για τα ΑΔΣ:

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	**Εφαρμογή**	**Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση**
Σταθερές Αποδοχές Οι σταθερές αποδοχές απαρτίζονται από τον ετήσιο Μισθό μόνο. Συμβάλλουν στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων στελεχών. Παρέχουν εύλογο επίπεδο σταθερών αποδοχών, ανάλογο με το αντικείμενο και τις ευθύνες του ρόλου.	Οι Σταθερές Αποδοχές επανεξετάζονται κατά κανόνα ετησίως, χωρίς απαραίτητα να αυξάνονται. Η Πολιτική της Εταιρείας καθορίζει επίπεδα σταθερών αποδοχών λαμβάνοντας υπόψιν επίπεδα σταθερών αποδοχών άλλων εταιρειών με παρεμφερές μέγεθος και για ρόλους με αντίστοιχα καθήκοντα και ευθύνες. Οι αποφάσεις επηρεάζονται από: – Την απόδοση και την εμπειρία του στελέχους – Την απόδοση της Εταιρείας – Τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του στελέχους – Τις μισθολογικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Εταιρεία – Τα ποσοστά πληθωρισμού και αυξήσεων στην ευρύτερη αγορά διεθνώς – Τη γεωγραφική έδρα εργασίας του στελέχους	Παρότι δεν προβλέπεται ανώτατο όριο για τους μισθούς, οι αυξήσεις κατά κανόνα αναμένεται να είναι εναρμονισμένες με τις αυξήσεις που εφαρμόζονται στη σχετική αγορά αναφοράς. Μεγαλύτερες αυξήσεις δύναται να χορηγούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως όταν τα καθήκοντα του ρόλου του Στελέχους απαιτούν αυξημένες ευθύνες και εμπειρία. Τα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα επανεξετάζονται λαμβάνοντας υπόψη την απόδοση του Στελέχους και της Εταιρείας.

Στοιχείο και τρόπος συνεισφοράς του στην επιχειρησιακή στρατηγική, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τη βιωσιμότητα της Εταιρείας	Εφαρμογή	Ανώτατο όριο και πλαίσιο σύνδεσης με την απόδοση
Λοιπές Παροχές και Κάλυψη Επαγγελματικών Δαπανών	Η Εταιρεία και οι θυγατρικές της ενδέχεται να παρέχουν και λοιπές παροχές (π.χ. Ασφαλιστήριο Συμβόλαιο Ζωής και Υγείας, εταιρικό αυτοκίνητο κ.α.) με βάση τις τοπικές συνθήκες αγοράς εργασίας αλλά και το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό εν γένει πλαίσιο. Η Εταιρεία καλύπτει επαγγελματικές δαπάνες βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.	Καθορίζεται από την εταιρεία, σε συμμόρφωση το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Η κάλυψη επαγγελματικών δαπανών πραγματοποιείται βάσει της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας για όλους τους εργαζομένους.

Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών Εστιάζει στη βραχυπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας, ενώ παράλληλα δημιουργεί αξία για την Εταιρεία σε βάθος χρόνου.	Κατά την έναρξη κάθε χρήσης, ο Δ/νων Σύμβουλος καθορίζει τα κριτήρια απόδοσης και τη βαρύτητά τους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, σύμφωνα με την επιχειρησιακή στρατηγική της Εταιρείας για το εν λόγω έτος. Ο Δ/νων Σύμβουλος θέτει απαιτητικούς στόχους για το βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων, στο πλαίσιο του επιχειρησιακού πλάνου της Εταιρείας, του συναλλακτικού περιβάλλοντος, του εσωτερικού χρηματοοικονομικού προγραμματισμού και των προβλέψεων της αγοράς. Στο τέλος της χρήσης, Ο Δ/νων Σύμβουλος αξιολογεί την απόδοση που έχει επιτευχθεί έναντι των εν λόγω στόχων. Τα τυχόν αποκτηθέντα ποσά καταβάλλονται σε μετρητά. Οι καταβολές στο πλαίσιο του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων δύναται να ανακτηθούν για περίοδο τουλάχιστον 3 ετών από την καταβολή τους, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, περιλαμβανομένων ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικά εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβολών αυτών, ή τέλεσης παραπτώματος.	Τα κριτήρια απόδοσης αποφασίζονται ετήσια με βάση τις προτεραιότητες που απορρέουν από τον στρατηγικό σχεδιασμό, όπως εγκρίνεται από το ΔΣ. Με την 100% επίτευξη του παραπάνω στόχου, τα ΑΔΣ, λαμβάνουν προκαθορισμένη αμοιβή, η οποία έχει ανώτατο όριο 45% επί των Ετήσιων Σταθερών Αποδοχών. Σε περίπτωση υψηλότερης της αναμενόμενης απόδοσης, οι αμοιβές θα αναπροσαρμόζονται αναλόγως και με γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, χωρίς να υπερβαίνουν το 150% της ετήσιας μεταβλητής αμοιβής, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%. Μεταβλητές αμοιβές δεν καταβάλλονται για επίτευξη στόχου χαμηλότερης του 80%. Η αμοιβή που αντιστοιχεί για επίτευξη στόχου μεγαλύτερη του 80% και μικρότερη του 150%, έχει γραμμική σχέση αναφορικά με την απόδοση, που αντιστοιχεί σε επίτευξη στόχου 100%.

Παρεκκλίσεις από την Πολιτική

Σε εξαιρετικές περιστάσεις επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την Πολιτική όποτε κρίνεται απαραίτητο από το Διοικητικό Συμβούλιο, ώστε να εξυπηρετούνται τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας στο σύνολό τους και να διασφαλίζεται η βιωσιμότητά της. Οποιαδήποτε παρέκκλιση πρέπει να εξετάζεται και να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Τα στοιχεία της Πολιτικής έναντι των οποίων μπορεί να σημειωθεί παρέκκλιση είναι όσα περιλαμβάνονται στο βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα παροχής κινήτρων. Το ΔΣ μπορεί να καθορίσει υψηλότερο ανώτατο επίπεδο επιβράβευσης από αυτό που ορίζει το πρόγραμμα μεταβλητών αποδοχών όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσέλκυσης ή διακράτησης ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο, με την προϋπόθεση ότι θεωρείται αναγκαίο. Ωστόσο, το ανώτατο επίπεδο επιβράβευσης (του βραχυπρόθεσμου προγράμματος παροχής κινήτρων), δεν μπορεί να υπερβαίνει το 115% των Σταθερών Αποδοχών (μη συνυπολογιζόμενων των ετήσιων Αμοιβών ΔΣ) ενός Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή ενός ΑΔΣ, σε μία οικονομική χρήση.

Συμβάσεις Εταιρείας με μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Αποζημίωση λόγω Καταγγελίας της Σύμβασης από την Εταιρεία

Τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ της Εταιρείας και τα ΑΔΣ, υπό την εν λόγω ιδιότητα, δεν δικαιούνται πέραν της Νόμιμης, οιασδήποτε άλλης ειδικής αποζημίωσης ή άλλης πληρωμής από την Εταιρεία, όπως κι αν αυτή προκύπτει.

Διαχείριση των αμοιβών που βασίζονται σε προγράμματα ετήσιων μεταβλητών αμοιβών

Κατά τη διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας και μετά από εισήγηση της Επιτροπής και απόφαση του ΔΣ, το Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ ή το ΑΔΣ που αποχωρεί δύναται να λάβει κατ' αναλογία αμοιβή από το Πρόγραμμα Ετήσιων Μεταβλητών Αμοιβών βάσει της απόδοσης και της περιόδου απασχόλησης στην Εταιρεία, σε περιπτώσεις ασθένειας ή συνταξιοδότησης κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, δεν θα καταβάλλεται κάποια αμοιβή.

Προσλήψεις και Προαγωγές

Το σύνολο αποδοχών για την πρόσληψη νέου Εκτελεστικού Μέλους ΔΣ ή ΑΔΣ, θα ορίζεται σύμφωνα με τους όρους της εγκεκριμένης Πολιτικής της Εταιρείας.

Κατά την πρόσληψη, οι Σταθερές Αποδοχές δύναται να οριστούν κάτω από τα επίπεδα της αγοράς και να αυξάνονται σταδιακά καθώς το Εκτελεστικό μέλος ΔΣ ή το ΑΔΣ αποκτά εμπειρία.

Κατά την πρόσληψη, η Εταιρεία δύναται να αποζημιώσει εκτάκτως το Εκτελεστικό Μέλος ή το ΑΔΣ για τις μεταβλητές αμοιβές που θα του παρείχε ο προηγούμενος εργοδότης. Για τον καθορισμό των έκτακτων αυτών μεταβλητών αμοιβών θα λαμβάνεται υπόψη το ύψος και η δομή των μεταβλητών αμοιβών που θα απωλέσει το νέο Εκτελεστικό Μέλος ή το ΑΔΣ (μετρητά ή μετοχές), ο βαθμός στον οποίο υφίστανται κριτήρια απόδοσης και η πιθανότητα εκπλήρωσής τους, καθώς και ο εναπομένων χρόνος για την κατοχύρωση. Οι εν λόγω έκτακτες μεταβλητές αμοιβές προστίθενται στις μεταβλητές αμοιβές που ορίζονται από την Πολιτική, χωρίς να συνυπολογίζονται στα ανωτέρω ποσοστά σταθερών ή μεταβλητών αμοιβών που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική.

Η Πολιτική αποδοχών για τα Μη Εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Στα Μη Εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο σταθερές αποδοχές, ήτοι αποδοχές οι οποίες δεν τελούν σε συνάρτηση με την επίτευξη εκ μέρους αυτών

προκαθορισμένων ποσοτικών και ποιοτικών στόχων ή την οικονομική κατάσταση, την κερδοφορία, την απόδοση και τις προοπτικές της Εταιρείας.

Τούτο δε συμβαίνει καθώς με βάση το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο αφενός μεν τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν ασχολούνται, ούτε είναι επιφορτισμένα με την καθημερινή διοίκηση της Εταιρείας και αφετέρου η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις που λαμβάνουν είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, των επιτροπών στις οποίες συμμετέχουν και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται σύμφωνα με το νόμο.

Ως σταθερές νοούνται οι αποδοχές, οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των οποίων και το ποσό αυτών:

- βασίζονται σε προκαθορισμένα κριτήρια,
- δεν εξαρτώνται από επιδόσεις,
- είναι μόνιμου χαρακτήρα, δηλαδή διατηρούνται για χρονική περίοδο που συνδέεται με τον συγκεκριμένο ρόλο και τις ευθύνες διαχείρισης,
- είναι αμετάκλητου χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι το καταβαλλόμενο ποσό δύναται να μεταβληθεί μόνο κατόπιν επαναδιαπραγμάτευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Στις σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται:

I. οι σταθερές αποδοχές που καταβάλλονται βάσει τυχόν υφιστάμενης σύμβασης παροχής υπηρεσιών ή σύμβασης έμμισθης εντολής (ετήσιες σταθερές αποδοχές) με την εταιρεία ή με συνδεδεμένη επιχείρηση
II. οι αποζημιώσεις για την συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου,
III. οι αποζημιώσεις για την τυχόν συμμετοχή σε ειδικότερες Επιτροπές του Διοικητικού Συμβουλίου (πχ. Επιτροπή Ελέγχου, Επιτροπή Παροχών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων Μελών Δ.Σ.) κλπ,
IV. παροχές που τυχόν περιλαμβάνονται σε είδος (ενδεικτικώς παροχή ιδιωτικής ασφάλισης υγείας ή/και ζωής, συμμετοχή σε συνταξιοδοτικά προγράμματα).

Επίσης η Εταιρεία καταβάλλει και τυχόν δαπάνες οι οποίες αφορούν σε έξοδα μετακίνησης, διαμονής και σίτισης που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι σταθερές αποδοχές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να είναι ανταγωνιστικές και κατάλληλα διαμορφωμένες, ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση συμβούλων που έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία.
Κατά τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν κριτήρια όπως η θεωρητική κατάρτιση, η προηγούμενη εμπειρία, η τεχνογνωσία, η συνέπεια και η αποτελεσματικότητα, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών επ' ωφελεία του εταιρικού συμφέροντος καθώς και οι μισθολογικές - εργασιακές συνθήκες των υπολοίπων εργαζομένων της επιχείρησης.

Οι σταθερές αποδοχές και αποζημιώσεις των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα φορολογική νομοθεσία και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.
Οι αμοιβές των Μη Εκτελεστικών Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εγκρίνονται με ειδική απόφαση της ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, μετά από εισήγηση της Επιτροπής στο ΔΣ, και του τελευταίου στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση.
Κατά τον διορισμό ενός νέου Μη Εκτελεστικού Μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου , η αμοιβή θα συμφωνείται σύμφωνα με την ισχύουσα κατά το χρόνο εκείνο Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας. Κατά την παύση ενός Μη Εκτελεστικού Μέλους, δεν οφείλονται αποδοχές, εκτός από τις αμοιβές εκείνες που οφείλονται κατά το χρόνο της παύσης.

Ειδικά τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για την προσήκουσα είσπραξη των αμοιβών και αποζημιώσεών τους υποχρεούνται να υποβάλλουν στην Εταιρεία οιοδήποτε τυχόν δικαιολογητικό

ζητηθεί προς απόδειξη της πλήρωσης εκ μέρους αυτών των κριτηρίων που τίθενται στον νόμο για τον χαρακτηρισμό τους ως ανεξάρτητων μελών.

Ο Αντιπρόεδρος του ΔΣ λαμβάνει υψηλότερες αποδοχές έναντι των λοιπών Μη Εκτελεστικών μελών του ΔΣ, όπως και ο Πρόεδρος κάθε επιτροπής έναντι των λοιπών μελών της.

Όσον αφορά στην Επιτροπή Ελέγχου, δύναται να συμμετέχουν μέλη εκτός του ΔΣ, σύμφωνα και με όσα ορίζει ο νόμος περί Εταιρικής Διακυβέρνησης. Σε αυτή την περίπτωση, οι αμοιβές των μελών αυτών, για τη συμμετοχή τους στην Επιτροπή Ελέγχου, θα είναι διπλάσιες από το αν ήταν και μέλη του ΔΣ.

Τέλος, τα Μη Εκτελεστικά μέλη δύνανται να συμμετέχουν και σε άλλες Επιτροπές πλην αυτών του ΔΣ. Οι αμοιβές για την ανωτέρω συμμετοχή τους θα εγκρίνονται από το ΔΣ.

Σημαντικότητα αμοιβής ή παροχής για τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 4706/2020 (9/2/α) περί εταιρικής διακυβέρνησης, προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. ως ανεξάρτητο θα πρέπει, τόσο κατά την έναρξη και κατά τη διάρκεια της θητείας του να μην κατέχει άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας. Παράλληλα, το μέλος θα πρέπει να είναι απαλλαγμένο από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, μεταξύ των οποίων η λήψη οποιασδήποτε σημαντικής αμοιβής ή παροχής από την Εταιρεία ή από συνδεδεμένη με αυτήν εταιρεία.
Σύμφωνα με το παραπάνω, διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές που λαμβάνουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη συνάδουν με την ανεξαρτησία τους.
Το ουσιαστικό κριτήριο που λαμβάνει υπόψη η εταιρεία για την αξιολόγηση της σημαντικότητας της αμοιβής για κάθε ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό μέλος είναι η τακτική σύγκριση των αμοιβών των μελών με στοιχεία της αγοράς σε παρεμφερείς εταιρείες, τα οποία λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική δομή, την οργάνωση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

Πρόσθετες Δεσμεύσεις Μελών

Με την επιφύλαξη της έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου, τα Εκτελεστικά μέλη ΔΣ δύνανται να αποδεχθούν ή να διατηρήσουν θέσεις Μη Εκτελεστικών μελών ΔΣ σε άλλες εταιρείες και να διατηρούν τις αμοιβές που καταβάλλονται για τις εν λόγω θέσεις.

Για τις πιο πάνω αναλήψεις θέσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν τα όσα προβλέπονται στη νομοθεσία, στον κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, πολιτικές των θεσμικών επενδυτών – μετόχων σχετικά με τη δέσμευση χρόνου των μελών , τις περιπτώσεις αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και τον αριθμό των μη εκτελεστικών θέσεων που αναλαμβάνει κάθε μέλος.

Προϋπάρχουσες Δεσμεύσεις

Κατά την έγκριση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τηρεί όποιες συμβατικές υποχρεώσεις έχουν ήδη αναληφθεί με τα μέλη ΔΣ, πριν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας Πολιτικής. Στοιχεία των εν λόγω καταβολών (που στηρίζονται σε προϋφιστάμενες συμβατικές δεσμεύσεις) θα παρατίθενται στην Έκθεση Αποδοχών, όπως ανακύπτουν.